

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh masyarakat. Profesionalisme kinerja harus terus ditingkatkan, mulai dari pejabat dinas dan pegawainya. Mewujudkan suatu organisasi yang kredibel membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas.

Berkaitan dengan hal itu, maka perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan pimpinan. Kualitas kinerja pegawai perlu juga ditingkatkan karena para pegawai tersebut memiliki peran yang sangat dibutuhkan untuk berperan serta dalam menciptakan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung yang berkualitas.

Upaya untuk menciptakan kualitas kerja para pegawai dapat ditingkatkan dengan berbagai cara diantaranya yaitu dengan melakukan pengawasan melekat. Hasil penelitian penulis berkenaan dengan hal tersebut memberikan gambaran tentang bagaimana pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan sebagai variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Hal ini ditandai dengan perolehan angka korelasi (r) sebesar 0,88. Kategori tersebut termasuk kedalam kategori “sangat kuat”. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel pengawasan melekat dengan variabel disiplin kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung. Kategori tersebut termasuk kedalam kategori “sangat kuat”.

Koefisiensi Determinasi (KP) dari variabel pengawasan melekat terhadap disiplin kerja sebesar 77 %. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengawasan melekat memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 77 % dan sisanya 23 % adalah pengaruh dari faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan skor dengan menggunakan teknik WMS, dapat disimpulkan bahwa rata-rata keseluruhan pengawasan melekat memperoleh skor rata-rata sebesar 2,98. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung pada kriteria “baik”. Sedangkan disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,19, menunjukkan bahwa disiplin kerja yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung pada kriteria “baik”.

Berdasarkan temuan empiris yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja

pegawai, hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi berikut. *Pertama*, pengawasan melekat memberikan pengaruh yang berarti terhadap disiplin kerja pegawai. *Kedua*, salah satu cara meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah dengan meningkatkan efektivitas pengawasan melekat. *Ketiga*, temuan ini memberikan penegasan terhadap teori-teori yang menyebutkan bahwa disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan melekat.

Dari empat dimensi variabel yang digunakan untuk mengukur pengawasan melekat, dimensi penilaian/evaluasi merupakan dimensi yang paling tinggi/kuat hubungannya dengan disiplin kerja pegawai.

Hal ini berarti pengawasan melekat sudah sesuai dengan kemampuan para pimpinan, dan para pegawai sudah menunjukkan tingkat disiplin yang sudah baik. Walaupun dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan pegawai masih sangat dibutuhkan upaya perbaikan yang perlu dilakukan berbagai pihak.

Dengan berlandaskan kepada hasil penelitian tersebut penulis berpandangan bahwa para pimpinan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung dan para pegawainya menunjukkan tingkat kinerja yang sudah baik. Sementara itu upaya perbaikan hanya ditujukan kepada upaya-upaya penyempurnaan dan optimalisasi berbagai potensi yang ada.

B. Implikasi

Pertama, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengawasan melekat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung menunjukkan kategori yang baik. Oleh karena itu maka implikasi yang perlu diplakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung adalah hendaknya lebih meningkatkan peran pengawasan yang dilakukan oleh pihak pimpinan dengan cara lebih humanistic agar pegawai tidak merasa ditekan dan pegawai dalam bekerja meskipun ada atau tidaknya pimpinan, pegawai akan bekerja lebih giat.

Kedua, harus terjadinya keterpaduan yang harmonis antara unsur pimpinan sebagai pengawas dan sekaligus sebagai pengambil kebijakan (keputusan) dengan pegawai yang nota bene sebagai pelaksana keputusan pimpinan. Melalui keharmonisan tersebut diharapkan terjadinya kolaborasi yang efektif antara kegiatan pimpinan (pengawasan dan pembuat kebijakan) dengan disiplin kerja pegawai sebagai pelaksana. Dengan cara itu pula pegawai merasa tidak tertekan manakala pimpinan melakukan pengawasan baik secara formal maupun non formal. Suasana inilah yang semestinya dikembangkan oleh pihak pimpinan agar jangan terjadi kles atau perpecahan antara pegawai dan unsur pimpinan.

Ketiga, melalui pengawasan melekat ini, pimpinan dituntut untuk mampu mengefektifkan berbagai hal, baik itu dana, waktu, tenaga dan mampu mencapai hasil yang optimal. Kegiatan pengawasan yang dilakukan pimpinan

jangan diorientasikan hanya untuk menghabiskan alokasi dana yang tersedia tahun itu, melainkan hendaknya berorientasi kepada kebutuhan organisasi yang dipimpinnya agar lebih maju.

Keempat, kemampuan pimpinan dalam bertindak baik itu sebagai leader maupun sebagai orang tua dalam lingkungan yang dipimpinnya hendaknya mampu memberikan rasa kesejukan dan rasa “betah” kepada pegawainya untuk bekerja di kantor dan menghindarkan kegiatan yang berada diluar kantor. Sifat kepemimpinan seperti inilah yang hendaknya dimunculkan dalam perannya sebagai seorang pengawas dan leader. Melalui pengawasan sebagai orang tua dilingkungannya, tentunya pegawai tidak merasa tertekan oleh keberadaan pimpinan ditempat kerjanya. Hal ini dikarenakan sifat orang tua biasanya selalu memberikan cambuk dan sekaligus memberikan perlindungan agar anaknya tetap semangat dan mampu bertahan hidup. Melalui peran seperti inilah seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan image kepada pegawainya bahwa pengawasan melekat yang dilakukannya bukan untuk memberikan ponis mematikan karir pegawainya, melainkan sebagai pemicu untuk mampu meningkatkan disiplin kerjanya agar pegawai tersebut mampu mengembangkan karirnya.

Kelima, tuntutan yang diberikan oleh pihak pegawai kepada pimpinan jangan dijadikan sebagai rongrongan dari kewibawaannya. Melalui tuntutan itu diharapkan pimpinan mau mengaca diri berkenaan dengan kebijakan yang diambilnya. Dengan pengawasan melekat itu pula pimpinan dapat melihat

kebutuhan dan tuntutan apa yang dirasakan oleh pegawai terhadapnya. Disinilah pimpinan dituntut arif dan bijaksana dalam memberikan tanggapan terhadap kebutuhan dan tuntutan pegawainya.

Berdasarkan perhitungan korelasi diperoleh koefisiensi korelasi sebesar 0,88, perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut dengan permasalahan yang sama, tetapi jumlah sampelnya lebih banyak. Pada penelitian ini sample hanya 55 orang dan lokasi penelitian yang lebih luas lagi atau tidak hanya satu dinas atau kabupaten, mungkin bias satu provinsi, sedangkan penelitian selanjutnya disarankan agar subyeknya lebih dari 100 orang agar lebih representatif.

Mengingat variabel yang diteliti masih cenderung minimal, maka pada penelitian selanjutnya disarankan agar melakukan penelitian berkenaan dengan variabel lain yang lebih luas dan mendalam yang bersangkutan paut dengan tugas dan kegiatan maupun keterampilan manajerial.

Indikator yang digunakan hendaknya lebih diperluas, baik untuk variabel pengawasan maupun disiplin kerja. Dengan perluasan indikator ini diharapkan akan terjadi kegamblangan makna yang akan diperoleh.

Mengenai instrument yang dikembangkan, peneliti selanjutnya hendaknya perlu untuk lebih menyempurnakan dan sekaligus memperhalus struktur bahasa dalam setiap item pernyataan, sehingga mudah dipahami oleh responden. Disamping itu item pertanyaannya dapat ditambah, diperbaiki, dan diperjelas maksudnya sehingga dapat dihasilkan suatu instrument penelitian

yang lebih akurat. Oleh karena itu diharapkan peneliti selanjutnya harus jeli dalam menelaah item yang akan diajukan kepada responden.

C. Rekomendasi

Pertama, berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung direkomendasikan untuk dapat lebih mengokohkan peran pengawasan yang dilakukan pimpinan dalam lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Kedua, pihak pimpinan dalam memberikan pengawasan hendaknya mampu memadukan antara kewenangan sebagai pegawai dan sebagai pengambil keputusan dengan sebaik-baiknya. Dimana pimpinan harus mau memanfaatkan berbagai kegiatan yang telah dijadikan kebijakan untuk mampu didelegasikan dan dilaksanakan oleh pegawai. Kegiatan ini perlu dikembangkan oleh setiap pimpinan agar mampu mengembangkan lembaganya dengan sebaik-baik. Jadi tidak ada saling curiga dan mencurigai.

Ketiga, pimpinan hendaknya mampu bertindak sebagai seorang leader yang mampu memberikan semangat kepada pegawainya. Melalui pengawasan ini seorang pimpinan hendaknya mampu membuat image bahwa pengawasan melekat yang dilakukannya bukan untuk memberikan vonis mematikan karir pegawainya, melainkan sebagai pemicu untuk mampu meningkatkan kinerja pegawainya agar pegawai tersebut mampu mengembangkan karirnya. Manifestasi dari dampak pengawasan itu adalah hendaknya pimpinan mampu

membangkitkan semangat kerja pegawainya agar mampu mengambil tindakan yang tepat yang didasarkan atas keputusan yang telah ditetapkan.

Keempat, pimpinan harus mampu mengkondisikan iklim kerja pada masa transisi ini untuk tetap kondusif sehingga aktivitas kerja lembaga dapat dijalankan sebagaimana mestinya. Kedisiplinan kerja harus dikondisikan juga dengan baik oleh pimpinan sehingga mampu menunjang terhadap kelancaran pelaksanaan tugas lembaga secara optimal.

Kelima, pimpinan jangan hanya bias menuntut kepada pegawainya berkenaan dengan kinerja pegawai, tetapi sulit untuk memberikan pujian dan penghargaan atas disiplin kerja pegawai. Dengan sikap semacam ini, tentu kebijakan yang telah ditetapkan pihak pimpinan akan mengalami kebuntuan dan mungkin macet, karena tidak didukung oleh pegawai. Disinilah peran pengawasan melekat yang diterapkan oleh pimpinan sangat dibutuhkan.